

“A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo”. Maternidad, discriminación y exclusión: el paso del trabajo formal al trabajo informal en confección en Colombia*

DOI: <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3239>

“I’d like to, but I can’t”. Maternity, discrimination and exclusion: The transit from formal to informal work in Colombia’s garment manufacturing sector

Natalia Ramírez-Bustamante**

Universidad de los Andes (Bogotá, Colombia)

.....

* El trabajo de investigación que sustenta este artículo hace parte de mi tesis doctoral titulada *Bargaining Women: Negotiating Care and Work Across Formality and Informality in the Colombian Garment Industry* para optar al título de doctorado en la Universidad de Harvard (Estados Unidos). La investigación fue financiada por las becas Harvard-Los Andes, Summer Travel Grants de Harvard en los años 2015 y 2016, y beca Colciencias para doctorados en el extranjero. Artículo de investigación recibido el 08.11.2018 y aceptado el 30.04.2019.

** Abogada y filósofa con Maestría en Derecho de la Universidad de los Andes (Colombia). *Science Juris Doctor* por Harvard Law School (Estados Unidos). Profesora asistente de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes (Colombia). Correo electrónico: ramireznb@uniandes.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9884-2673>

Cómo citar/How to cite

Ramírez-Bustamante, Natalia (2019). “A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo”. Maternidad, discriminación y exclusión: el paso del trabajo formal al trabajo informal en confección en Colombia. *Revista CS*, núm. especial, 241-269. <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3239>

Resumen

Abstract

En este artículo persigo dos objetivos principales. En primer lugar, propongo una lectura crítica del diseño institucional del fuero de maternidad concentrado en la protección de las madres trabajadoras y resaltando que este esquema de protección contribuye a la naturalización social del cuidado como una tarea femenina. En segundo lugar, enlazo el efecto social de la legislación y la concepción del cuidado que esta protección profundiza, con la ineficacia de las normas antidiscriminación del régimen laboral. Estos dos factores ambientan el contexto de los peores resultados que se observan en el mercado laboral colombiano para las mujeres en edad reproductiva. A través de trabajo de campo con trabajadores y empleadores en el sector de la confección, en Colombia, identifico una serie de prácticas antimaternales y anticuidado que caracterizan al sector formal y terminan por excluir a las trabajadoras madres o a trabajadores con responsabilidades de cuidado del trabajo formal.

PALABRAS CLAVE:

maternidad, trabajo formal, trabajo informal, fuero de maternidad, discriminación

.....

The article proposes a critical reading of the design of maternity protection focused on the protection of working mothers and shows evidence of its adverse effect due to the ineffectiveness of the anti-discrimination norms in employment hiring procedures. Secondly, and resorting to field work with workers and employers in the garment manufacturing sector in Colombia, it provides evidence of the anti-maternal and anti-caring practices that characterize some sectors of formal work in the country and that end up excluding women workers who are mothers or who have care responsibilities.

KEYWORDS:

Maternity, Formal Work, Informal Work, Maternity Protection Provisions, Discrimination

Introducción

Mientras que en 73 años, durante el lapso comprendido entre 1938 y 2011, la licencia de maternidad se amplió en una oportunidad, en seis años, contados a partir de 2011, el mismo período se ha ampliado en dos ocasiones. En los últimos años el Congreso aprobó una ley que establece la obligación de que entidades privadas y públicas con cierto capital cuenten con “salas amigas de la familia lactante”, y al momento de escritura de este artículo se discutía en el Congreso un grupo de proyectos que desarrollan la estabilidad laboral de la trabajadora en embarazo. Uno de ellos propone la ampliación del fuero de maternidad a doce meses a partir de la fecha de parto, entre otras modificaciones. En esta coyuntura, el presente artículo propone un análisis crítico de la regulación de la maternidad en el trabajo y, para hacerlo, estudia su efecto en la vida laboral de un grupo de mujeres en Colombia a partir de información cualitativa y cuantitativa disponible.

Siguiendo una ya amplia línea de investigación que indaga sobre las conexiones entre las familias, el mercado y el Estado (Blumberg, 1991; Folbre, 1994; Halley; Rittich, 2010; Olsen, 1983; Tilly; Scott, 1978) así como una línea específica de investigación sobre el efecto de la maternidad en las oportunidades de empleo de las mujeres (Correll; Bernard; Paik, 2007; Cuddy; Fiske; Glick, 2004; Folbre, 1994; Jolls, 2000; Olarte; Peña, 2010; Romero, 2018), una parte de mi investigación se concentra en entender las maneras como la regulación de la maternidad impacta las decisiones de contratación de los empleadores, y cómo esta forma de regulación de la maternidad termina influyendo en las oportunidades de trabajo productivo y reproductivo de las mujeres, porque las sobrecarga con responsabilidades de cuidado de las que por lo general se exime a los hombres.

Este proceso de exclusión laboral de las mujeres con responsabilidades de cuidado se ve acentuado por la ausencia, en la legislación colombiana, de programas de apoyo al cuidado, del derecho a una jornada laboral flexible con estabilidad en el empleo para trabajadores con estas responsabilidades y de prohibiciones eficaces que prevengan conductas discriminatorias por parte de los empleadores contra los trabajadores con responsabilidades de cuidado. El argumento normativo que persigo es que participar en el mercado laboral formal aumenta la autonomía relativa de las mujeres, pues les permite acceder a una fuente de ingresos propios reduciendo su dependencia económica lo cual aumenta su capacidad de negociación al interior del hogar y, de correr con suerte, les permitiría el acceso a una pensión como ingreso sustituto al final de la vida laboral.

Sin embargo, uno de los principales obstáculos para alcanzar esa paridad lo constituye la legislación de protección a la maternidad y, en igual medida, la ineficacia de

las reglas antidiscriminación. Entender el vínculo entre el régimen de protección a la maternidad y la importancia de las normas antidiscriminación es un elemento central de análisis que, por razones de espacio y unidad temática, sólo abordaré en sus elementos más esenciales, pero que merecen un mayor desarrollo futuro. Para estudiar el efecto de la maternidad y su regulación, utilizo métodos cuantitativos y cualitativos de investigación. A diferencia de otros enfoques¹, mi investigación se preocupa por entender la experiencia de las trabajadoras en el empleo formal e informal, y su tránsito entre uno y otro, así como las formas en que la maternidad y las responsabilidades de cuidado influyen en las decisiones de contratación de los empleadores.

Persiguiendo esos fines, mi investigación estudia el efecto de la maternidad en la vida laboral de un grupo de mujeres trabajadoras en el sector de la confección en Colombia cuyas experiencias laborales incluyen distintas instancias dentro de lo que entiendo como un espectro continuo entre trabajo formal e informal². El artículo está dividido en cinco partes, incluyendo esta introducción. En la segunda parte presento una síntesis de las reformas de flexibilización del mercado de trabajo, para mostrar la erosión de la estabilidad en el mercado laboral nacional, y la resultante precaria

.....

1. Tradicionalmente, las investigaciones sobre mujeres y trabajo se concentran en una industria en particular y en raras ocasiones incluyen las categorías de trabajo formal e informal como ejes de análisis. Por ejemplo, la investigación de Pun Ngai (2005) se enfoca en el trabajo de las mujeres en la industria tecnológica en China y en cómo el trabajo industrial performa las identidades de las trabajadoras; y Erynn Masi de Casanova (2011) estudió a las mujeres trabajadoras en ventas por catálogo en Ecuador, como un resultado de la erosión del trabajo formal a causa del proceso de globalización. Dentro de la relativamente amplia literatura sobre mujeres en el trabajo de confección, Jane Collins (2003) se ocupa de entender el trabajo fabril y la articulación entre los encadenamientos productivos que unen al norte y al sur global, pero su eje de análisis es también la globalización. Finalmente, estudios en el contexto colombiano, como el de Luz Gabriela Arango (1991), se concentraron en entender las dinámicas de trabajo y la formación de subjetividades al interior de las empresas de confección, análisis luego extendido por el estudio de historia cultural sobre la industria de la confección en Medellín, así como los cambios que la industria generó en la cura, economía y sociedad locales (Farnsworth-Alvear, 2000).

2. A lo largo de este trabajo me refiero a los conceptos “trabajo formal” y “trabajo informal” y no a “sectores” o “economías”, como es usual en parte de la literatura especializada (Portes, 2010; Rakowski, 1994), porque, con base en mi investigación, lo que es formal o informal es la relación de trabajo en sí misma considerada cuya prueba es si se cumplen o no los derechos asociados al contrato de trabajo de la regulación laboral. Mi investigación cuestiona la distinción formal/informal y en su lugar propone pensar en las múltiples formas en que el trabajo formal y el informal se articulan, lo que revela que se trata, no de dos fenómenos diferenciables, sino de dos polos de un mismo continuo de actividades económicas (Guha-Khasnobis; Kanbur; Ostrom, 2006). Esto se debe, en parte, a que a través del seguimiento que hice de varias empresas formales e informales, encontré encadenamientos productivos y vínculos comerciales estables y duraderos entre talleres de confección “informales” y empresas “formales” (Sassen, 1989; Lanzetta; Murillo; Triana, 1989; Bair; Gereffi, 2004; Gereffi; Güller, 2010). Estos vínculos, vistos en el terreno, muestran que la economía no está dividida por sectores, uno formal y otro informal, como sugiere alguna literatura y de ahí lo inexacto de términos como economía informal o sector informal.

calidad del empleo en el país. En la tercera parte sintetizo el debate en torno a los mandatos de especial protección y su posible efecto adverso sobre la población beneficiaria y presento los resultados de un estudio cuantitativo que midió el efecto de la extensión de la licencia de maternidad realizada en 2011. En esta parte concluyo que en ausencia de reglas eficaces que prevengan la discriminación, el efecto de las medidas de protección pueden afectar los niveles de empleo de la población beneficiaria como es el caso en Colombia. En la cuarta parte presento evidencia proveniente del trabajo de campo con empleadores en el sector de la confección en Colombia para mostrar algunas de las prácticas antimaternales y anticuidado más prevalentes en ese sector. La sexta parte hace algo similar, utilizando información proveniente de entrevistas con trabajadoras en satélites informales, para explicar su paso del mercado laboral formal al informal.

Como nota metodológica, cabe advertir que intento cumplir los objetivos de este artículo a través de dos tipos de aproximaciones que se intercalan entre sí. En primer lugar, a nivel macro, utilizo los resultados de un estudio cuantitativo sobre el efecto de la extensión de la licencia de maternidad de 12 doce a catorce semanas, realizada en 2011, para mostrar que el efecto adverso sobre los niveles de empleo se concentró en el grupo de mujeres de edad reproductiva con menores niveles de educación, es decir, una población particularmente vulnerable. En segundo lugar, a nivel micro, uso la información proveniente de una serie de entrevistas semiestructuradas realizadas entre abril de 2015 y marzo de 2017 con trabajadores y empleadores formales e informales en la industria de la confección en Bogotá, Cali y Medellín, para ilustrar la forma en que la maternidad y las responsabilidades de cuidado afectan la vinculación laboral de las mujeres a los distintos escalones de trabajo. Los argumentos macro y micro se intercalan a lo largo de este trabajo con el fin de proveer un panorama amplio sobre el efecto de la maternidad entre un grupo de trabajadoras de base en nuestro país.

La flexibilización del contrato de trabajo y erosión de la calidad del empleo: un mercado laboral peor para todos

El principal mecanismo a través del cual se ha planeado la dinamización del mercado de trabajo en las décadas más recientes en Colombia, es a través de reformas estructurales para la flexibilización de la contratación laboral. Ese fue el caso de la reforma adoptada por la Ley 50 de 1990 y profundizada luego a través de la Ley 789 de 2002. En ambos casos, las reformas se plantearon como herramientas necesarias para el crecimiento económico y la creación de empleo. Al centro de ambas reformas

estaba la idea, extendida entre los economistas defensores del libre mercado, de que la regulación laboral constituía un obstáculo para la creación de empleo y que la desregulación, traducida en flexibilización para los empleadores, disminuía los costos de transacción que funcionaban como talanqueras para la contratación de trabajadores.

El cambio principal introducido por la Ley 50 fue la erosión de la estabilidad laboral, a través de la introducción de contratos de trabajo a término fijo inferior a un año y la posibilidad de renovarlos sucesivamente. Adicionalmente, la ley permitió que conceptos que siempre se habían considerado salario, a partir de la entrada en vigencia de la ley ya no fueran considerados como tales por acuerdo entre el trabajador y el empleador. Finalmente, la ley consagró la posibilidad de renunciar a la acción de reintegro después de diez años de servicio en perjuicio de los trabajadores. Los resultados, tras la implementación de la ley, no fueron los que se esperaban, y, por ejemplo, la tasa de empleo, que en 1990 era de 51,4%, al final del año 2000 era de 51,9% mientras que el desempleo aumentó de 10,2% en 1990 a 19,7% en el año 2000 (Lenis, 2007: 168).

Por su parte, la Ley 789 de 2002 persiguió la reducción de los costos laborales para los empleadores. Para conseguir este objetivo, la ley dejó de calificar como nocturno el trabajo comprendido entre las 6 p. m. y las 9 p. m., en detrimento del ingreso de los trabajadores en un 35 %, por el trabajo entre esas horas. A su vez, la ley redujo el valor del trabajo en domingos y festivos en un 25 %, y redujo la indemnización moratoria por falta de pago del empleador al terminar el contrato de trabajo. Finalmente, eliminó los beneficios laborales con los que contaba el contrato de aprendizaje. Tampoco en este caso los resultados fueron los que se esperaban. Aunque aumentaron las horas trabajadas, el efecto de la ley en términos de creación de empleo fue insignificante y su impacto en términos de fomalización del empleo tan solo marginal (Gaviria, 2004: 26).³

.....

3. Los muy reducidos efectos tienen que ver con causas estructurales que estas reformas no estuvieron diseñadas para atender. Cuando el nivel de desempleo en un país es el resultado de factores estructurales, el mismo se vuelve insensible a los cambios en las reglas laborales. Además, si existe una demanda reducida de productos, las empresas no cuentan con incentivos suficientes para incrementar sus nóminas, ya que tal incremento podría traducirse en un mayor inventario, pero no en un aumento de las ventas (Rodríguez; Cabanzo; Prieto, 2003). Alternativamente, cuando las reformas están orientadas a la reducción de salarios, el deterioro del ingreso familiar puede tener el efecto del trabajador adicional, es decir, nuevos miembros de la familia intentan salir del hogar y buscar trabajos remunerados para compensar el ingreso perdido, lo que puede incrementar el desempleo (Isaza, 2003) o el trabajo informal. Con respecto a los niveles de concentración de la riqueza, algunos investigadores han argumentado que la reforma de 2002 incrementó la distancia entre el decil de más escasos recursos y el de mayores recursos. Así, mientras que el decil más rico percibía el 43 % de la riqueza, en 2001, para 2008 el mismo decil percibía el 50 %, mientras que el 7 % de ingreso percibido por el decil más rico lo había perdido el decil más pobre (Pineda; Acosta, 2009).

Correlativamente, este diseño, que ofrece mayor flexibilidad para los empleadores, es experimentado por los trabajadores como un tipo de trabajo con condiciones más rígidas (Santos, 2009). Mientras que los efectos asimétricos de este diseño pueden ser poco notorios en momentos de auge económico, los mismos son particularmente evidentes en momentos de crisis, cuando los empleadores despliegan el incremento relativo en su poder de negociación, que se traduce en poder de despido (Santos, 2009: 45). De hecho, analizando los efectos de la reforma de 1990, un estudio encontró que esta habría podido aumentar el desempleo porque “la mayor flexibilidad en la contratación y el despido tras la reforma pudo traducirse en un aumento de la contratación relativo al despido durante las expansiones, pero en un aumento de los despidos relativo a las contrataciones durante las recesiones” (Kugler, 2004: 226).

El rediseño del régimen laboral colombiano a raíz de estas reformas es sólo uno de los factores a tener en cuenta. A él se suman una jurisprudencia laboral más proclive a proteger a los empleadores que a los empleados, una alta ineficacia de las reglas laborales de protección a los trabajadores y una muy reducida supervisión por parte de las autoridades del trabajo. En su conjunto, estos factores ofrecen el contexto para un mercado de trabajo con una muy baja calidad de empleo que afecta particularmente a los trabajadores de base. Así, aunque el trabajo formal debería conceder una serie de beneficios asociados a una mayor estabilidad en el empleo, aportes a seguridad social que otorgan la expectativa de un ingreso en caso de incapacidad para trabajar, o la posibilidad de una pensión al final de la vida económicamente productiva, lo cierto es que la inestabilidad se ha convertido en la regla laboral mayoritaria de la vida contemporánea, pues sólo una minoría de trabajadores logra mantenerse en el empleo formal durante el tiempo necesario para acceder a una pensión (Sassen, 2002; Standing, 2011).

En Colombia, por ejemplo, tan solo el 24 % de los adultos mayores gozan de una pensión de vejez (Comisión de Gasto e Inversión Pública, 2018: 217), mientras que el 65 % de los colombianos que cumplen con el requisito de edad no alcanzan a completar las semanas de cotización necesarias para pensionarse, por lo que terminan recibiendo una indemnización sustitutiva (Bosch; Berstein; Castellani; Oliveri; Villa, 2015: 16). Esta situación puede explicarse por la inestabilidad de las relaciones de trabajo. Por ejemplo, del total de las contrataciones laborales en Colombia, durante el año 2013, entre el 55 y el 70 % de ellas (según el sector) se realizaron bajo la modalidad de contratos de corta duración (Bosch *et al.*, 2015: 17). Finalmente, la situación de falta de seguridad en la vejez es mucho más aguda para las mujeres, que constituían tan solo el 39,2 % de los cotizantes a pensión en 2014, comparadas con el 60,8 % de los hombres (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2014).

En términos cualitativos, de acuerdo con los resultados de la aplicación de una metodología diseñada por Stefano Farné (2003) para la medición de la calidad del empleo en Colombia, el grueso del trabajo en el país es precario, siendo muy pocos los buenos empleos. El mismo estudio concluyó que existe una situación de deterioro general de las condiciones laborales para la gran mayoría de trabajadores colombianos. Otra investigación, adoptando una metodología similar a la de Farné, encontró que los individuos con universidad completa, que trabajan en empresas de más de once trabajadores y que laboran en sectores como el financiero o de servicios públicos, tienen empleos que apenas cumplen con el promedio aceptable propuesto por la metodología (60 de 100 puntos), trabajos que son denominados como de baja calidad (Posso, 2010).

Igualmente, otros estudios han encontrado que la incidencia del empleo temporal en Colombia es sustancialmente alta comparada con países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) y que, por ejemplo, el empleo permanente en la industria manufacturera viene en declive, mientras que ha aumentado el trabajo temporal y el temporal indirecto (Parra, 2010). A esto se suma una considerable inestabilidad en el empleo. De acuerdo con datos sobre antigüedad y tasas de reemplazo para trabajadores en América Latina, Colombia tuvo la tasa más baja de antigüedad, así como la más alta de reemplazo, con el 30 % del total de trabajadores con una antigüedad menor a un año (Gualavisi; Oliveri, 2016). En conclusión, la relación de trabajo estable y subordinado, según muestran las tendencias mundiales, es una forma de contratación en declive (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

El debate sobre la protección de la trabajadora en embarazo

El actual esquema colombiano de protección a la maternidad es el diseño que se globalizó a partir del Convenio 3 de la OIT (1919) y el que más países en el mundo replican hoy en día (OIT, 2014). Este esquema, concentrado en la protección de la madre trabajadora, tuvo críticas entre las feministas liberales de principios de siglo, quienes consideraban que otorgar derechos especiales a las trabajadoras podría afectar sus posibilidades de emplearse en niveles similares a los de los hombres a causa del sobre costo que generaría la legislación de protección sobre la mano de obra femenina (Berkovitch, 1999). Argumentos similares se plantean hoy en día, pero paradójicamente, los mismos grupos políticos que abogan por sistemas de contratación flexible, son quienes al tiempo, promueven reformas de ampliación del esquema de protección a la maternidad. No debe pasar desapercibido que al tiempo que el discurso a favor de la flexibilización laboral ganaba terreno desmontando

con ello esquemas de protección propios del auge de lo social en el terreno laboral, la protección a la maternidad ha ido a contrapelo de las reformas de flexibilización auspiciada por grupos en la misma zona del espectro político.⁴

El debate sobre las virtudes o vicios de la regulación laboral para promover la protección de los derechos de los trabajadores es amplio. Algunos académicos, comprometidos con la flexibilización de la relación laboral y el libre mercado, consideran que las protecciones laborales terminan por impactar adversamente a los grupos beneficiarios, por lo cual, argumentan, tales protecciones deberían ser eliminadas (Epstein, 1984; Summers, 1989). Otro segmento de la academia ha cuestionado que los efectos adversos de la legislación puedan anticiparse como un asunto *a priori* para todos los mercados, y abogan por un estudio evaluativo caso a caso (Jolls, 2000; Kennedy, 1982).

En otros casos, se ha mostrado que la materialización de efectos adversos sobre la población beneficiaria es cuestionable (Deakin; Wilkinson, 2000) y que los efectos de la legislación de protección sobre los niveles de empleo cuenta con abundante investigación pero con resultados no concluyentes (Heckman; Pagés, 2004). Por el contrario, se argumenta, los costos asociados al mejoramiento de los salarios o las condiciones laborales de algunos trabajadores pueden ser compensados por incrementos en la productividad, lo cual podría alcanzarse gracias al mejoramiento de las condiciones de trabajo y mayor lealtad de los trabajadores hacia la empresa (Klare, 2000: 7).

Analizando específicamente el efecto de los mandatos de especial protección en el contexto de Estados Unidos, en particular el régimen laboral de acomodación para personas en situación de discapacidad (Americans with Disabilities Act), y la licencia de maternidad (a través del Family and Medical Leave Act), Christine Jolls concluyó que los efectos adversos de la legislación de protección se materializan, en primer lugar, a través de una disminución en los niveles de empleo de la población beneficiaria únicamente cuando *no* se aplica el régimen antidiscriminación. Es decir, cuando las normas sobre acceso paritario al empleo no son respetadas, los empleadores pueden seleccionar adversamente contra la población beneficiaria, y así aumentar sus niveles relativos de desempleo, efectivamente empeorando su situación (Jolls 2000, 243). En segundo lugar, los efectos adversos de la legislación podrían manifestarse a través de peores salarios para la población beneficiaria en aquellos casos en los cuales no se aplica el principio “a igual trabajo igual salario”. Jolls concluye que el juicio *a*

4. Por ejemplo, Álvaro Uribe Vélez fue uno de los ponentes y principales promotores de la Ley 50 de 1990, mientras que la Ley 789 de 2002 fue apoyada por amplias mayorías durante su presidencia. Más recientemente, durante su ejercicio como senador, el actual presidente, Iván Duque, fue el ponente en senado de la ampliación de la licencia de 14 a 18 semanas, en 2017.

priori sobre los efectos adversos que se producen como consecuencia de mandatos de especial protección es apresurado y que tales efectos sólo se materializan cuando, aun existiendo mandatos antidiscriminación, estos son ineficaces.

Aunque este debate es menos frecuente en nuestro contexto, es importante discutir el efecto del esquema de protección a la maternidad en la vinculación de las mujeres al mercado de trabajo. En efecto, la razón por la cual las mujeres, pese a tener en promedio un mayor número de años de educación que los hombres (Profamilia, 2015: 17), presentan peores resultados en el mercado laboral ha ocupado a un segmento importante de la investigación en el país (Peña *et al.*, 2013; Arango; Castellani; Lora, 2016). Las explicaciones que se ofrecen para entender estos resultados son múltiples. Un grupo de investigaciones se han concentrado en establecer las variables que afectan al empleo femenino, encontrando que las mujeres enfrentan un mayor riesgo de perder el empleo y períodos de desempleo sustancialmente más largos que los de los hombres (Lasso, 2013).

Por su parte, otra línea de investigación ha evaluado la relación entre la disponibilidad de centros de cuidado infantil y la participación laboral de las mujeres, encontrando que la escasez de centros de cuidado tiene el efecto de dificultar la vinculación laboral de las mujeres más pobres (Peña; Glassman, 2004). En un sentido similar, otra investigación encontró que cuando las mujeres con hijos menores de cinco años cuentan con centros de cuidado gratuitos y cercanos a su domicilio, su participación en el trabajo aumenta (Cardona-Sosa; Morales-Zurita, 2016). Finalmente, otra investigación evaluó la relación entre la calidad del vecindario y la participación de las mujeres en el empleo encontrando que la calidad del vecindario (medido por niveles de seguridad y disponibilidad de fuentes de empleo) incrementaba la participación en el empleo remunerado, variable que no parece afectar el empleo masculino (Cardona-Sosa; Morales-Zurita, 2016).

Específicamente con respecto al efecto de la fecundidad en la vinculación laboral de las mujeres, una investigación encontró que existe una relación inversamente proporcional entre la fecundidad de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo, es decir, a mayor número de hijos, menor participación en el trabajo remunerado, relación que se hace más intensa cuando los hijos tienen edad preescolar (Arango; Posada, 2007). Alguna evidencia muestra que en el mercado laboral colombiano existe una penalidad salarial para las madres trabajadoras, encontrando que las madres ganaban, en promedio, 17,6 % menos que las mujeres que no lo eran, y que la brecha era más alta para mujeres que tenían hijos menores de cinco años (18,4 %). La misma investigación encontró que las mujeres que son madres tienen una mayor probabilidad de trabajar en el sector informal (Olarte; Peña, 2010).

Adicionalmente, un grupo de estudios ha tratado de identificar los efectos de una serie de cambios normativos sobre la vinculación laboral de las mujeres. Por ejemplo, la investigación de Camila Molinos se ocupa de entender el efecto sobre los niveles de empleo de las mujeres de la Sentencia C-470 de 1997 (Corte Constitucional, 1997). En esta sentencia la Corte Constitucional prohibió la terminación del contrato de trabajo de una trabajadora en embarazo sin la constatación de una justa causa para el despido. El estudio de Molinos (2012) concluyó que con posterioridad a esa sentencia, se disminuyó la probabilidad de que las mujeres jóvenes estuvieran ocupadas. Otra investigación que se ocupó de evaluar el efecto de la extensión de la licencia de maternidad realizada en 2011 sobre el empleo de las mujeres encontró que, aunque las licencias protegen el empleo en el corto plazo, en el largo plazo disfrutar de ellas puede estar relacionado con una menor probabilidad de que las mujeres se reenganchen en otros trabajos y una mayor probabilidad de abandonar permanentemente el trabajo formal. Este efecto se ve incrementado para mujeres de menores niveles de ingreso (Romero, 2018).

Utilizando otra metodología, y también con el fin de entender el efecto de la ampliación en la extensión de la licencia de maternidad de doce a catorce semanas realizada en 2011, un estudio del que hice parte, exploró los efectos diferenciales entre dos grupos de mujeres asociadas con diferentes niveles de fertilidad debido a su edad. En nuestro estudio comparamos el grupo de mujeres con edades entre 18 y 30 años, con altas tasas de fertilidad, y por ello con una mayor probabilidad de tener hijos, cuyos nacimientos alcanzaban, en 2010, alrededor del 52 % del total (Profamilia, 2010); con mujeres con edades entre 40 y 55 años, con menores tasas de fertilidad y menores probabilidades de tener hijos, cuyos nacimientos alcanzaban alrededor del 3 % del total (Profamilia, 2010). Dada la diferencia radical entre las tasas de fertilidad de ambos grupos, anticipábamos que, de existir un grupo afectado, éste probablemente sería el grupo que podría tomar ventaja de la extensión de la licencia, es decir, el grupo de mujeres de alta fertilidad (el grupo de tratamiento) y no el grupo de las mujeres de baja fertilidad (el grupo de control) (Tribín; Vargas; Ramírez, 2019).

Aplicamos el método de diferencias en diferencias utilizando la Encuesta Nacional de Hogares para identificar si se había producido algún efecto diferencial entre estos grupos. Los resultados de nuestra investigación mostraron que, a partir de julio de 2011, las mujeres en edad reproductiva, entre 18 y 30 años, experimentaron peores resultados laborales que las mujeres mayores. Así, las mujeres en edad reproductiva aumentaron su probabilidad de entrar en inactividad, trabajar en el sector informal y ser auto-empleadas comparadas con las mujeres en el grupo de control. Manteniendo todo lo demás constante, el aumento de la probabilidad

de inactividad aumentó para mujeres con i) menores niveles de educación, ii) que vivían en pareja y iii) que no eran cabeza de hogar. Revisamos la posibilidad de que nuestros resultados se vieran afectados por la composición de los cohortes de los grupos o que los cambios que encontramos se debieran a cambios en el ambiente económico e institucional que afectara a los trabajadores jóvenes y no a los mayores. Para descartar estas posibilidades utilizamos las mismas regresiones sólo para hombres, divididos en dos grupos de las mismas edades: 18 a 30 y 40 a 55 años. Tras comparar los resultados de los dos grupos de hombres entre sí, pudimos concluir que los efectos encontrados para las mujeres del grupo de alta fertilidad comparados con las mujeres del grupo de baja fertilidad no podían explicarse por referencia a los cohortes sino a una posible relación de causalidad entre la extensión de la licencia de maternidad y estos resultados laborales.

En ese estudio concluimos que la ampliación de la licencia de maternidad había podido crear un desincentivo a la contratación de mujeres en edad reproductiva y que el mecanismo a través del cual los empleadores podrían intentar evadir la concesión del beneficio era a través de la discriminación estadística contra las mujeres que pudieran tomar el beneficio (Tribín; Vargas; Ramírez 2019). También consideramos que la razón por la que las mujeres habían aumentado su inactividad, su informalidad y sus niveles de autoempleo podía estar relacionado con un mercado laboral formal adverso en el que no encontraban una demanda por sus servicios, lo cual las llevaba a insertarse en trabajos informales (informalidad y autoempleo) o a desistir de la búsqueda de empleo cuando no eran madres cabeza de familia y podían contar con ingresos económicos alternativos para el hogar (inactividad). Sin embargo, dada la naturaleza de los estudios cuantitativos, es difícil probar relaciones de causalidad y a lo sumo pueden ofrecerse explicaciones más o menos plausibles para justificar que un hecho preceda a otro. Mi investigación cualitativa posterior, de la cual presento apartes en las siguientes dos secciones, fortalece estas justificaciones y ofrece una explicación alternativa a la salida de las mujeres al trabajo informal.

La relación mercado-familia: prácticas antimaternales y anticuidado en el trabajo formal en confección en Colombia

Una etapa posterior de mi investigación consistió en un estudio de campo con trabajadores y empleadores en el trabajo formal e informal en confección en tres ciudades colombianas. El objetivo de esta parte del trabajo era explorar el efecto de la maternidad y las responsabilidades de cuidado en la vida laboral de las mujeres

a lo largo del continuo trabajo formal/informal, así como entender la visión de los empleadores sobre la maternidad y la legislación que la protege. Mi investigación incluyó empresas formales y satélites informales de distintos tamaños en Bogotá, Cali y Medellín. En cada uno de los negocios incluidos en mi estudio entrevisté al dueño/dueña del taller informal, así como a un grupo de trabajadores que incluía siempre hombres y mujeres. En las empresas formales entrevisté tanto a trabajadores como a los gerentes generales, gerentes y/o directores de recursos humanos y jefes de planta cuando esos cargos existían.

Confirmando algunas de las explicaciones ofrecidas en nuestro análisis cuantitativo, los empleadores perciben la licencia de maternidad como un sobrecosto asociado a la mano de obra femenina. Dado que durante el 2016 se discutía la posibilidad de ampliar una vez más la licencia de maternidad (que luego se materializó en 2017), les pregunté a algunos empleadores formales qué pensaban sobre la posibilidad de esa extensión. Para el presidente de una empresa de confección en Medellín con más de mil empleados, la posible extensión de la licencia de maternidad sería “mortal para la mujer.” “Mortal” -repitió-. Para otro gerente de una empresa mediana en Bogotá con más de 400 trabajadores directos y más de mil indirectos contratados a través de satélites,⁵ el problema no era la extensión de la licencia de maternidad, sino el embarazo en sí mismo por la posibilidad de que fueran declarados como de alto riesgo dado el alto costo de las incapacidades.

Aunque ninguno de los empleadores entrevistados en mi investigación admitió que se excluyera a mujeres madres o con responsabilidades de cuidado en los procesos de contratación en sus empresas, a través de prácticas distintas la mayoría incurría en procesos de selección discriminatorios que afectaban negativamente a las trabajadoras en embarazo o con responsabilidades de cuidado. En unos casos a través de preguntas dirigidas a establecer los arreglos de cuidado de las trabajadoras; en otros a través de la práctica de pruebas de embarazo subrepticias a las candidatas al empleo.

En efecto, para evitar la contratación de trabajadoras en embarazo, dos gerentes de recursos humanos, una de una empresa mediana en Cali y otra de una empresa grande en Bogotá, reconocieron que dentro de los exámenes de laboratorio que solicitaban a las candidatas, incluían pruebas de embarazo que eran practicadas de manera subrepticia. De acuerdo con la directora de recursos humanos de una empresa en Cali:

.....

5. Se llama satélite a un taller que vende su trabajo de confección de prendas de vestir a una o varias marcas de ropa. El origen del término es incierto, pero describe bien la forma en que los satélites de confección funcionan. Los satélites o talleres, de distintos tamaños, gravitan alrededor de un núcleo, es decir, las marcas de ropa que comercializan productos terminados. Muchas de estas marcas de ropa cerraron sus departamentos de producción inhouse para tercerizar todo o gran parte de los productos que venden a través del trabajo de estos talleres.

Directora 1: Nosotros pedimos exámenes médicos generales y para las chicas una serología tipo 2, que es la que nos dice si están embarazadas, porque uno no les puede pedir un examen de embarazo, porque obviamente que tú estés embarazada no es una razón por la cual no te vayamos a contratar porque eso es ilegal. (...)

Investigadora: ¿Qué pasa si el resultado es positivo?

Directora 1: No, le dicen que no es apto para el trabajo.

Investigadora: ¿Por qué?

Directora 1: Primero, si uno va a tener un embarazo eso le va a dar duro, va a tener incapacidades porque eso interrumpe el trabajo, y el empleador va a estar pagando incapacidades o salarios de una persona que no está siendo productiva (...) controles médicos, incapacidades si el embarazo se complica, la licencia de maternidad, todo eso.

Por su parte, la directora de recursos humanos de una empresa mediana en Bogotá señaló en su entrevista:

Directora 2: El examen de laboratorio que practicamos aquí es la prueba de embarazo, de resto no más (...).

Investigadora: ¿Las solicitantes saben que les practican esas pruebas?

Directora 2: No, porque no es permitido, la ley no permite hacer esa prueba (...).

Investigadora: Y ¿qué pasa cuando el examen tiene un resultado positivo?

Directora 2: No se contrata.

Aunque la práctica de pruebas de embarazo en los procesos de contratación de estas dos empresas era subrepticia, en muchos casos las trabajadoras sabían que una prueba de embarazo con resultado negativo era un prerrequisito para obtener un trabajo formal, y así lo describían durante las entrevistas. La frecuencia con que los empleadores ordenan este tipo de pruebas a las trabajadoras solicitantes es parcialmente corroborada por los hallazgos de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud que encontró que al 32,5 % de las mujeres que han trabajado alguna vez le exigieron prueba de embarazo, y al 2,2 % le solicitaron prueba de esterilización (Profamilia, 2015: 29). Es de notar que el 32,5 % de las mujeres encuestadas por Profamilia declaró que se le pidió un examen de embarazo como condición para acceder al empleo, lo cual, contrastado con la práctica de estos exámenes sin conocimiento de las postulantes, muestra el subregistro evidente en ese porcentaje. La práctica de estos exámenes es ilegal, salvo en los casos autorizados por la ley, dentro de los cuales no se encuentra el sector de la confección.⁶

6. La Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social (2007) establece que el fin de los exámenes de preingreso al trabajo es determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador

En otras entrevistas con directores de recursos humanos de empresas formales, la práctica de preguntas orientadas a determinar el esquema de cuidado de la trabajadora (y no de los trabajadores hombres, que son muy escasos en el trabajo formal en confección) era frecuente. Por ejemplo, la gerente de recursos humanos de una fábrica en Medellín con más de 800 operarias de confección, describió el proceso habitual de contratación de la siguiente manera:

Primero chequeamos la hoja de vida. Conocemos a la persona, la entrevistamos como en su ámbito personal: cuántos hijos tienes, qué haces, cómo haces, cuál es tu experiencia, por qué quieres trabajar aquí, cómo está resuelto el tema familiar. Ese tema familiar para nosotros es muy importante, porque nosotros no nos podemos dar el lujo de decir “esta persona no puede hacer el turno de 2-10” o “esta persona no puede trabajar de noche” o “esta persona no puede trabajar los fines de semana”. Entonces eso es parte del proceso de selección.

Confirmando la escasísima estabilidad en el empleo que enfrentan muchos trabajadores, la misma gerente señaló, con respecto a las modalidades de contratación en esta empresa:

Gerente: Nosotros tenemos contratación a través de empresas temporales y contratos a término fijo. En los picos de producción llamamos a las empresas temporales y ellos nos suministran esas personas durante el tiempo que duran los picos e, igualmente, dentro de las personas que ya están en la empresa con contrato a término fijo, pues obviamente muchos de esos contratos a término fijo se terminan y los podemos volver a llamar cuando estamos otra vez en pico de producción (...). Nosotros siempre mantenemos personal temporal.

Investigadora: ¿Por qué?_

Gerente: Porque si se retira alguien, lo reemplazamos con personal temporal. Digamos que ese período nos sirve para muchas cosas, primero, para terminar de conocer a la persona antes de vincularla; segundo, para que la persona también asimile y vea en qué me metí, y cómo son los turnos, y cómo es el tema de cumplimiento del horario, y cómo es el tema de la eficiencia y la productividad, y que me acosan y que hay un ritmo que hay que lograr y mantener durante las ocho horas del proceso. Entonces que la gente

.....
antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo. Por su parte, la Resolución 3941 de 1994 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994) establece que la práctica de pruebas de embarazo solo está permitida a los empleadores que realicen actividades catalogadas como de alto riesgo, reguladas por otro grupo de normas. La actividad de confección de prendas de vestir no está incluida entre las actividades en las que la prueba está permitida.

asimile eso, porque eso es lo más difícil. Esa es la gran diferencia entre trabajar en un taller y trabajar en una empresa como nosotros y eso les cuesta trabajo. Y le dicen a uno: “Yo me voy porque es que en el taller donde yo trabajaba si llegaba quince minutos, media hora tarde, no pasaba nada. Aquí atrasé a todo mi módulo” (...). Esa presión no la tienen en un taller, digamos, como la tenemos nosotros.

El uso propagado de contratos a término fijo de corta duración genera una sensación de inestabilidad constante para los trabajadores. En la práctica usual, las empresas terminan y liquidan los contratos laborales a final de año para reiniciar procesos de contratación en enero del año siguiente. La liquidación de la mayoría de trabajadores de producción les permite a las empresas flexibilidad en la contratación y empezar el año con un número de trabajadores menor a aquel con el que terminaron el año pues las necesidades de producción en enero suelen ser muy inferiores a las necesidades del final del año.

Adicionalmente, este mecanismo de enganche y desenganche anual funciona como una herramienta de control sobre las trabajadoras quienes saben que, al comienzo de cada año, quienes serán preferidas por las empresas no son, necesariamente, las mejores operarias o quienes cumplen sus deberes de acuerdo con sus funciones, sino aquellas que han demostrado mayor flexibilidad, mayor disposición a permanecer en el trabajo durante el llamado a horas extras y, en general, las trabajadoras que más dócilmente se acoplan a las necesidades de la empresa. Estas son prácticas patronales ilegales, pues premian la docilidad del trabajador, en ocasiones en detrimento de sus derechos laborales, como el derecho al descanso y la prohibición de trabajo extra obligatorio, y terminan por desestimular el reclamo de las legítimas necesidades de los empleados o sancionar, con la no contratación, la exigencia del respeto de sus derechos por parte de los trabajadores.

De igual forma, y como lo señaló la gerente en su entrevista, la responsabilidad por el cuidado es una preocupación que los empleadores asocian con la mano de obra femenina y no con la masculina. En la práctica, la mayoría de las mujeres que en el momento de participar en este estudio tenían empleos formales, contaban con estructuras de cuidado confiables y estables generalmente compuestas por familiares como abuelas, tías o hijas adolescentes y/o estructuras pagadas, como vecinas o jardines privados. Estas estructuras les permitían a las madres dedicarse al trabajo fabril durante los turnos asignados y, cuando era necesario, trabajar horas extras.

Sin embargo, pocas mujeres mayores de las que conocí durante este estudio se mantuvieron en el trabajo formal a lo largo de su vida laboral y, por el contrario, muchas tenían interrupciones, con salidas al trabajo informal para regresar al trabajo formal, o, en muchos casos, salidas permanentes al trabajo informal. En general las

mujeres entrevistadas describían como la condición de posibilidad de su trabajo formal la existencia de una estructura de cuidado estable, flexible, idealmente no honerosa como la ofrecida por algunas abuelas, o a bajo precio, e incluso en estos casos, las trabajadoras sentían que faltaban a sus responsabilidades como madres pasando tanto tiempo lejos de sus hijos.

La primera infancia es un período de alto nivel de conflicto entre las necesidades de la empresa y las necesidades de cuidado que terminan por excluir a algunas mujeres del trabajo formal, pero no es el único. La adolescencia de los hijos no es una etapa menos difícil. También durante este período muchas madres deciden dejar el trabajo formal para hacerse cargo de hijos que parecen estarse desviando por falta de presencia parental en el hogar en el tiempo libre de los hijos. La salida de las mujeres del trabajo formal ocurre incluso en familias biparentales, en las que, con frecuencia, por presiones de la pareja, suelen ser las mujeres quienes dejan el trabajo formal para hacerse cargo de adolescentes problemáticos, en ocasiones reemplazándolo con trabajo ocasional en satélites informales o montando un taller en sus propias casas.

Muchas de las mujeres que entrevisté habían tenido experiencia en el trabajo formal y en el informal. Para todas las mujeres con experiencia en un trabajo formal, el trabajo informal, bien en sus propias casas o en satélites de confección, era una solución para las tensiones que experimentaban entre la necesidad de trabajar por un salario y las necesidades de cuidado de sus familiares. Muchas de estas mujeres describían su paso por el trabajo formal como “estresante”, “angustiante” e inflexible, no solo por los requisitos de productividad y el control de tiempo al que eran sometidas en el trabajo en cadena de las fábricas más grandes, sino a causa de los horarios extensos y la falta de flexibilidad del trabajo formal.

Flexibilidad a cambio de seguridad social: el camino al trabajo informal

Los fragmentos de las historias de Marisol, Carolina y Bellamira que presento en esta sección son representativas de muchas otras mujeres entrevistadas en este estudio. Estas historias ponen de presente la diversidad de escenarios con los que se enfrentan las mujeres trabajadoras cuando tratan de articular el trabajo con las responsabilidades de cuidado, y las razones por las cuales cada una de ellas decidió cambiar el trabajo formal por el trabajo informal en confección.

Marisol era una mujer con educación secundaria incompleta, que había aprendido el oficio de confección durante la adolescencia a instancias de su madre. Aunque

había vivido durante un período en pareja, para el momento de la investigación era la principal cuidadora de su hija, Mafe, mientras que su expareja aportaba esporádicamente para su mantenimiento. Considerándose una buena trabajadora, Marisol había pasado unos años trabajando en Bogotá en empresas grandes, medianas y pequeñas de confección con algunos intervalos cortos en el trabajo informal. Durante el año 2016, Marisol había decidido salir del trabajo formal por las necesidades de cuidado de su hija sin tener claro si volvería a tener un trabajo formal en el futuro.

A sus 42 años, Marisol trabajaba en un satélite de confección en el barrio Berlín de la localidad de Bosa en Bogotá, con otros 13 trabajadores y bajo la dirección de John, el dueño del taller. El taller estaba ubicado en el tercer piso de una casa cuyo segundo piso era habitado por John y su familia. La gran mayoría del trabajo de producción de ese satélite era la confección de prendas de vestir femeninas para una de las empresas formales también incluida en la investigación y que tenía locales en los principales centros comerciales del país. Antes de llegar al taller de John, Marisol había trabajado durante seis años en una gran empresa de venta y confección de prendas de vestir femeninas, también con locales en todo el país. Confirmando la opinión de la gerente de recursos humanos de la empresa en Medellín, Marisol todavía se preguntaba cómo había soportado el ritmo de trabajo en esa empresa:

Allá se trabaja con mucho estrés, se maneja mucho estrés, es demasiado (...). ¿Cómo me aguanté? No sé, ahora me lo pregunto, porque allá se maneja mucho estrés, es muy pesado, uno tenía que mantenerse al 80 % (...) si usted está a menos, ¡para afuera! (...) A uno no le decían nada, sino que con tan solo que estuviera unas cuatro o cinco personas detrás de uno [se refiere al trabajo en cadena de producción y al hecho de que una trabajadora lenta atrasaba la producción de la unidad](...). Todo el tiempo le están manejando a uno el tiempo, lo están controlando.

Especialmente en el trabajo formal, donde se cuenta con métodos estrictos de medición del tiempo, el tiempo de producción por empleado es altísimamente valorado. La importancia de su manejo se manifiesta en el control de tiempo por operaciones. Esta práctica consiste en medir cuánto tarda cada operaria en adelantar una tarea específica y contrastar ese tiempo con el que, para la misma operación, determina un *software* especializado. Esta es una práctica habitual en las empresas de confección, lo que mantiene a las trabajadoras en un estado de tensión constante por la presión del cronómetro y, muchas veces, insatisfechas con las condiciones en que se desarrolla el trabajo. En efecto, las operarias manifestaron que el *software* pierde de vista que algunos materiales son más difíciles de manipular que otros, lo que afecta los tiempos de operaciones, o que el cansancio acumulado a las cuatro de la tarde afectaba su productividad, lo que tampoco era tenido en cuenta por los supervisores.

Adicionalmente, las empresas controlan muy de cerca los horarios de entrada y salida de la fábrica. Para sancionar la llegada tarde de un operario, muchas empresas formales le niegan la entrada al trabajador con retraso, haciéndolo regresar a su casa y descontando un día de salario. Estas formas de control del tiempo, y la disposición del trabajo en cadena en las empresas más grandes, explican la poca disposición de los empleadores formales a permitir salidas de los trabajadores para atender citas médicas y reuniones escolares, lo que dificulta el cumplimiento de estos deberes de cuidado.

Marisol, por ejemplo, se quejó de no haber podido ir a las reuniones escolares de su hija durante los tres años que trabajó en una empresa, pues sus jefes le negaban los permisos necesarios para hacerlo. Según relató, en esa misma empresa empleador modificó las condiciones de trabajo de manera unilateral y, a diferencia del ofrecimiento inicial de incrementar su salario haciendo horas extras “cuando quisiera”, posteriormente el horario extendido se convirtió en un requisito del trabajo, lo que enfrentaba a Marisol al conflicto constante entre lo que quería la empresa y lo que ella y su hija necesitaban:

Yo dije: llegó un punto donde el horario era de 6 a. m. a 2 p. m. y cuando había horas extra era hasta las 4 p. m. y a veces hasta las 6 p. m. y cuando yo llegué me dijeron: “Si usted quiere puede quedarse hasta las 4”, pero ya a lo último era que tenía que quedarme, y no, no, no me puedo quedar, [a lo que respondían] “Si usted no se puede quedar me tiene que traer una constancia de lo que tiene que hacer”. Porque yo les decía que tenía una vuelta o algo con la niña. Yo le dije: “¿Cómo así? Yo cumplo mi horario, pero no me puedo quedar hasta más tarde” [pausa]. Es que hay gente que se regala, pero es gente que tiene a sus hijos ya grandes, que se pueden defender, que pueden cocinar, pero yo tengo una niña pequeña, (...) yo una vez le dije a la supervisora, porque empezó con que me tenía que quedar, y yo un día le dije “me tengo es que morir. Tengo una niña y no la puedo dejar sola. A mi niña me la cuidan y tampoco me puedo recargar donde la señora porque todo lo que trabaje no puede ser para pagarle a una señora y yo no hago nada” (...). Es que en temporada el horario es de 6 a 6 (...) y si uno no se queda le ponen problemas, que mire, que la otra sí se queda, pero es que todos no tenemos la misma vida.

Marisol finalmente renunció cuando su hija cumplió dos años, y durante un período se dedicó a su cuidado, el que intercalaba con trabajo ocasional en confección. Cuando su hija cumplió nueve años volvió a trabajar en una empresa formal, considerando que, a su edad y asistiendo parte del día al colegio, la niña podría defenderse sola. De acuerdo con el recuento de Marisol, para llegar a la empresa a las seis de la mañana, debía levantarse mucho antes del amanecer:

Yo por las noches me acostaba a las 7:30 para poderme levantar a las 3:30 y dejarle el almuerzo y el desayuno a Mafe, y para dejarla levantada y decirle que tenía que quedarse despierta (...), le dejaba todo escrito en un papel: a tal hora tiene que desayunar, y a tal hora tiene que salir para que no la coja el tiempo, y así, y ya no volvíamos a hablar más (...). Yo tenía que salir de la casa a las 4:30 para poder estar en la empresa a las 6.

Al momento de la investigación, Marisol llevaba unos meses trabajando en el satélite informal y había tomado la decisión de dejar el último trabajo formal que tuvo luego de que una de sus vecinas la alertara sobre las “malas compañías” con las que pasaba tiempo su hija.

La verdad yo nunca lo pensé [trabajar en un satélite informal], sino que de ver que mi hija entró a la adolescencia, que me toca estar más pendiente de ella, ahí fue cuando yo tomé la decisión de no volver a trabajar por empresa, porque por empresa el horario es muy rígido, las normas son muy rígidas y aquí no hay normas [refiriéndose al trabajo en el satélite]. Yo sé que tengo que cumplir un horario, yo sé que tengo que trabajar, e igual estoy pendiente de mi hija por el celular, entonces yo trabajo más tranquila, más relajada, que si tengo un permiso le digo [al dueño del taller] y no me va a poner problema, y me puedo ir a hacer mi vuelta tranquila, si puedo regresar a trabajar yo vengo y si no puedo, pues no puedo, pero al otro día le meto la ficha (...) aquí me siento bien.

Sumado a la rigidez en los horarios de las empresas formales, otras de sus reglas hacían el trabajo particularmente difícil para las trabajadoras con responsabilidades de cuidado. Por ejemplo, la prohibición de portar consigo el teléfono celular durante la jornada laboral hacía que muchas trabajadoras se sintieran aisladas de las necesidades de sus familias. Adicionalmente, la alternativa propuesta por las empresas para que las llamaran al teléfono institucional no satisfacía su necesidad de conexión, pues en la mayoría de ocasiones no las pasaban al teléfono. A diferencia de la empresa grande, en la que por esta restricción Marisol no podía comunicarse con su hija, estando en el satélite de Jhon, Marisol podía recibir la llamada de su hija al llegar del colegio y estar en contacto con ella permanentemente. Así, las diferentes necesidades de los hijos pequeños, la posibilidad de atenderlos en casos de enfermedades, la posibilidad que ofrecían algunos talleres de llevar a los niños al trabajo después de la escuela, y en ocasiones el tipo de provisión de cuidado disponible, eran todos factores que terminaban llevando a muchas mujeres a los satélites informales.

Carolina, oriunda de La Unión, en el Cauca, tenía veintiocho años y un hijo de tres años cuando participó en la investigación. Había llegado a Cali a trabajar, y allí conoció a su pareja con quien tuvo un hijo. La pareja estaba sola en la ciudad, sin familiares y apenas con algunos conocidos de La Unión que también trabajaban en

confección. Dado que Carolina había trabajado en el sector formal, le pregunté si le gustaría volver, a lo que contestó:

Pues sí, y a mí me gustaría, pero yo tengo que llevar al niño al jardín, y luego recogerlo por la tarde (...). Entonces para mí es mejor trabajar en estos talleres, porque a uno le dan permiso más fácil. En una empresa formal no le van a dar permisos a usted todos los días o, por ejemplo, si el niño se enferma (...). Aquí es fácil, porque usted pide permiso y listo. Usted vuelve cuando pueda y no pasa nada. Solo que no le pagan los días que no trabaja, pero esa es la menor de las preocupaciones cuando uno tiene un hijo enfermo. Entonces hay ventajas y desventajas de tener un trabajo en lo informal.

Carolina valoraba la flexibilidad que le otorgaba el trabajo en satélites y entendía que su esquema de cuidado era incompatible con el trabajo en una empresa formal. No solo los horarios del jardín entraban en conflicto con los horarios de llegada y salida de las empresas, sino que el horario de actividad del jardín la obligaban a recoger al niño en medio de la jornada de la tarde, y llevarlo al taller con ella para completar las horas de trabajo necesarias. Los empleadores informales, por su parte, preferirían, en general, poder contar con una mano de obra de manera estable y sin interrupciones durante la jornada laboral, pero entienden que esa es una prerrogativa que pierden los empleadores cuando no dan “todo lo de ley”.

Una situación similar era la de Bellamira, una mujer de 43 años, oriunda de Ibagué, quien había llegado a Bogotá con su hijo adolescente y su hija pequeña, para cuidar de un hermano que, tras una enfermedad, había quedado en situación de discapacidad. Bellamira había trabajado en empresas formales de confección en Ibagué, pero por las necesidades de cuidado de su hermano y las de sus hijos, especialmente de su hija pequeña, había decidido trabajar con su hermana en una famiempresa ubicada en Usme, al sur de Bogotá. La jornada de trabajo de Bellamira empezaba temprano en la mañana, pero tenía que volver a su casa a mediodía para ayudar a su hermano a bañarse y alimentarse, y a media tarde tenía que recoger a su hija del colegio para llevarla al taller, donde la niña hacía las tareas entre las máquinas de coser. Aunque Bellamira había disfrutado su trabajo en empresas formales mientras estaba casada y vivía en Ibagué, cuando la conocí esa era una alternativa cerrada para ella:

No hay seguridad como trabajar para una empresa con todo lo legal. Pero el problema es que, por la atención que mi hermano necesita y por mis hijos, no lo hago. Para mí es muy difícil cumplir con horarios estrictos y someterme a los cambios de horario que piden en las empresas [en temporada alta]. Por eso es que para mí no es posible ahora (...). Es más fácil para mí trabajar en un negocio así, de familia, porque uno saca el tiempo para hacer una vuelta o cualquier cosa, pero uno termina teniendo flexibilidad a cambio de seguridad social.

Conclusiones

La institución de la protección a la maternidad, tal como ha sido globalizada a instancias de los convenios de la OIT y recibida tanto en Colombia como en un grupo importante de países del mundo, es problemática por varias razones. En primer lugar, porque promueve y solidifica la idea de que el cuidado les corresponde a las madres y no, por ejemplo, que debería ser una tarea compartida por ambos padres y que, por tanto, a los dos les correspondería el derecho a disfrutar de una licencia parental igual o de similar duración. En segundo lugar, dada la ineficacia del sistema jurídico para evitar y sancionar la discriminación en el acceso al empleo, el sistema de protección actual genera un desincentivo a la contratación de mujeres en embarazo y en edad reproductiva, por parte de los empleadores.

También en el control de estas prácticas ilegales nuestros operadores jurídicos se quedan cortos. Por una parte, por falta de capacidad institucional, por otra, porque muchas mujeres desconocen la ilegalidad de esos exámenes y, por el contrario, naturalizan su práctica como un requisito para obtener un trabajo. Estos efectos podrían ser atendidos a través de una ley que regule unificadamente los procesos de precontratación que hoy están dispersos en múltiples normas de diversa índole, jurisprudencia constitucional y resoluciones del Ministerio del Trabajo. La misma ley podría establecer los lineamientos para contrataciones transparentes y no discriminatorias así como mecanismos de verificación y sanciones para los empleadores que los incumplan. En segundo lugar, son también necesarias campañas de sensibilización para que las trabajadoras conozcan sus derechos asociados a la maternidad y mecanismos eficaces para presentar quejas ante las autoridades del trabajo.

Para las mujeres que logran superar las barreras de la discriminación en la entrada al trabajo, otras barreras se erigen, dada la rigidez del trabajo formal y las dificultades que muchas enfrentan para articular, armónicamente, el mantenimiento de una familia y el trabajo fabril. Las prácticas de muchas empresas hacen insostenible e inarticulable el trabajo con el cuidado de una familia y, dado que son de nuevo las mujeres quienes se sienten responsables por el bienestar de sus hogares, incluso en hogares biparentales, son ellas quienes dejan el trabajo formal para insertarse en el trabajo en satélites informales. El intercambio que hoy hacen esas mujeres entre el trabajo formal, con seguridad social y salario mínimo, por un salario a destajo y sin seguridad social en el trabajo informal, pero con la posibilidad de cuidar de los hijos y parientes en necesidad, es una inversión social que no se les reconoce. Esa inversión es la del cuidado de las nuevas generaciones de trabajadores a cuyo cuidado las mujeres están hipotecando su futuro. Y por eso mismo, su futuro es inseguro. Una renegociación de estas responsabilidades debería invitarnos a re-pensar el trabajo como una condición de posibilidad de la vida en sociedad, pero no la única.

Referencias

- Arango, Luis Eduardo; Castellani, Francesca; Lora, Eduardo (Eds.), (2016). *Desempleo Femenino en Colombia*. Bogotá: Banco de la República.
- Arango, Luis; Posada, Carlos (2007). Labor participation of married women in Colombia. *Desarrollo y Sociedad*, 60, 93-126.
- Aranto, Luz Gabriela (1991). *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982*. Medellín: Universidad Externado de Colombia/Universidad de Antioquia.
- Bair, Jennifer; Gereffi, Gary (2004). Upgrading, Uneven Development, and Jobs in the North American Apparel Industry. En *Labor and Globalization of Production. Causes and Consequences of Industrial Upgrading* (pp. 58-87), editado por William Millberg. New York: Palgrave.
- Berkovitch, Nitza (1999). *From Motherhood to Citizenship. Women's Rights and International Organizations*. Baltimore: John's Hopkins.
- Blumberg, Rae Lesser (1991). *Gender, Family and Economy. The Triple Overlap*. Newbury Park: Sage.
- Bosch, Mariano; Berstein, Solange; Castellani, Francesca; Oliveri, María Laura; Villa, Juan Miguel (2015). *Diagnóstico del Sistema Previsional Colombiano y Opciones de Reforma. Nota Técnica n.º 825*. Recuperado de http://www.fasecolda.com/files/6014/8468/2113/Diagnostico_del_Sistema_Previsional_Colombiano_y_Opciones_de_Reforma_BID.pdf
- Cardona-Sosa, Lina Marcela; Morales-Zurita, Leonardo Fabio (2016). Calidad de los vecindarios y oferta laboral femenina en un contexto urbano: un caso aplicado a la ciudad de Medellín. En *Desempleo Femenino en Colombia* (pp. 207-229), editado por Luis Eduardo Arango; Francesca Castellani; Eduardo Lora. Bogotá: Banco de la República.
- Collins, Jane (2003). *Threads: Gender, Labor, and Power in the Global Apparel Industry*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Comisión de Gasto e Inversión Pública (2018). Recuperado de <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/LIB2017COMISION.pdf>
- Congreso de Colombia (1990). Ley 50 de 1990: Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, 39 618.
- Congreso de Colombia (2002). Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. *Diario Oficial*, 45 046.
- Congreso de Colombia (2011). Ley 1468 de 2011: Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, 48 116.

- Correll, Shelley; Bernard, Stephen; Paik, In (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1339.
- Corte Constitucional (1997). *Sentencia C-470/97: Derecho a la estabilidad laboral reforzada-casos especiales*. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm>
- Cuddy, Amy; Fiske, Susan; Glick, Peter (2004). When Professionals Become Mothers, Warmth
- Deakin, Simon; Wilkinson, Frank (2000). Labor law and economic theory: A reappraisal. En *Legal Regulation of the Employment Relation* (pp. 29-62), editado por Hugh Collins; Paul Davies; Roger Rideout. London: Kluwer Law International.
- Doesn't Cut the Ice. *Journal of Social Issues*, 60(4), 701-718.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2014). Encuesta Longitudinal de Protección Social (ELPS). . https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/ELPS/Bol_ELPS_2012.pdf Revisado por última vez el 11 de junio de 201
- Epstein, Richard (1984). In defense of the contract at will. *University of Chicago Law Review*, 51(4), 947-982.
- Farné, Stefano (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. *Estudios de Economía Laboral en Países Andinos*, 5.
- Farnsworth-Alvear, Ann (2000). *Dulcinea in the Factory. Myths, Morals, Men and Women in Colombia's Industrial Experiment, 1905-1960*. Durham: Duke University Press.
- Folbre, Nancy (1994). *Who pays for the kids? Gender and the Structures of Constraint*. London: Routledge.
- Gaviria, Alejandro (2004). Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no? *Documentos CEDE*, 45. Recuperado de https://economia.uniandes.edu.co/components/com_booklibrary/ebooks/D2004-45.pdf
- Gereffi, Gary; Güller, Esra (2010). Global Production Networks and Decent Work in India and China: Evidence from the Apparel, Automotive and Information Technology Industries. En *Labour in Global Production Networks in India* (pp. 103-125), editado por Anne Posthuma; Dev Nathan. Oxford: Oxford University Press.
- Gualavisi, Melany; Olivero, María Laura (2016). *Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina. Nota técnica n.º 1072*. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Antig%C3%BCedad-en-el-empleo-y-rotaci%C3%B3n-laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Guha-Khasnobis, Basudeb; Kanbur, Ravi; Ostrom, Elinor (2006). *Linking the Formal and the Informal Economy. Concepts and Policies*. Oxford: Oxford University Press.

- Halley, Janet; Rittich, Kerry (2010). Critical Directions in Comparative Family Law: Genealogies and Contemporary Studies of Family Law Exceptionalism- Introduction to the Special Issue on Comparative Family Law, *The American Journal of Comparative Law*, (LVIII) 4, 753-775.
- Heckman, James; Pagés, Carmen (2004). *Law and Employment. Lessons from Latin America and the Caribbean*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Isaza, Jairo (2003). Flexibilización laboral: Un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Revista Equidad y Desarrollo*, 1, 9-39.
- Jolls, Christine (2000). Accomodation Mandates. *Stanford Law Review*, 53(2), 223-306.
- Kennedy, Duncan (1982). Distributive and Paternalist Motives in Contract and Tort Law, with Special Reference to Compulsory Terms and Unequal Bargaining Power. *Maryland Law Review*, 4, 563-658.
- Klare, Karl (2002). The Horizons of Transformative Labor and Employment Law. En *Labor Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities* (pp. 3-30), editado por Joanne Conaghan, Richard Michael Fisk; Karl Klare. Oxford: Oxford University Press.
- Kugler, Adriana (2004). Job Security Regulations and Labor Market Flexibility. En *Law and Employment. Lessons from Latin America and the Caribbean* (pp. 183-228), editado por James Heckman; Carmen Pagés. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Lanzetta, Mónica; Murillo, Gabriel; Triana, Álvaro (1989). The Articulation of Formal and Informal Sectors in the Economy of Bogota, Colombia. En *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries* (pp. 95-110), compilado por Alejandro Portes; Manuel Castells; Lauren Benton. Washington: Johns Hopkins University.
- Lenis, Mauricio (2007). Transformación del Trabajo y Regulación Laboral: 1990-2006. *Precedente. Revista Jurídica*, s. n., 157-181. <https://doi.org/10.18046/prec.vo.1437>
- Masi de Casanova, Erynn (2011). *Making up the Difference. Women, Beauty and Direct Selling in Ecuador*. Austin: University of Texas Press.
- Ministerio de la Protección Social (11 de julio de 2007). *Resolución 2346 de 2007: Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales*. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2346_2007.htm
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (3 de noviembre de 1994). *Resolución 3941 de 1994: Por la cual se establece un procedimiento en materia de Salud Ocupacional*. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt371694.htm
- Molinos, Camila (2012). La ley de protección a la maternidad como incentivo de participación laboral femenina: el caso colombiano. *Coyuntura Económica*, 42(1), 93-116.

- Ngai, Pun (2005). *Made in China. Women Factory Workers in a Global Workplace*. Durham: Duke University Press.
- Organización Internacional del Trabajo (1919). *C003- Convenio sobre la protección de la maternidad*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Maternity and Paternity at work. Law and practice across the world*. Geneva: ILO.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *World Employment Social Outlook. Trends 2016*. Geneva: ILO.
- Olarte, Liliana; Peña, Ximena (2010). El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. *Revista Ensayos sobre Política Económica*, 28(63), 190-231.
- Olsen, Frances (1983). The family and the Market: A study of Ideology and Legal Reform. *Harvard Law Review*, 96(7), 1497-1578.
- Organización Internacional del Trabajo (1919). *C003- Convenio sobre la protección de la maternidad*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Maternity and Paternity at Work. Law and Practice across the World*. Geneva: ILO.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *World Employment Social Outlook. Trends 2016*. Geneva: ILO.
- Parra, Mónica (2010). *Trabajo temporal e indirecto: la pieza que faltaba para entender el mercado laboral colombiano*. Bogotá: Fedesarrollo.
- Peña, Ximena; Cárdenas, Juan Camilo; Ñopo, Hugo; Castañeda, Jorge Luis; Muñoz, Juan Sebastián; Uribe, Camila (2013). *Mujer y movilidad social. Documentos CEDE*, 5. Recuperado de https://economia.uniandes.edu.co/components/com_booklibrary/ebooks/dcede2013-05.pdf
- Pineda, Javier; Acosta, Carlos (2009). Distribución del ingreso, género y mercado de trabajo en Colombia. En *Mercado Laboral Colombiano. Cuatro estudios comparativos* (pp. 13-57), editado por Javier Pineda; Fabio Sánchez; Daniel Mitchell; Ricardo Rocha. Bogotá: Organización Internacional del Trabajo.
- Portes, Alejandro (2010). *Economic Sociology. A Systematic Inquiry*. Princeton: Princeton University Press.
- Posso, Christian Manuel (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006 *Desarrollo y Sociedad*, 65, 191-234.

- Profamilia (2010). *Encuesta Nacional de Demografía y Salud*. Bogotá: Profamilia
- Profamilia (2015). *Encuesta Nacional de Demografía y Salud*. Bogotá: Profamilia.
- Rakowski, Cathy (1994). *Contrapunto: The Informal Sector Debate in Latin America*. New York: State University of New York Press.
- Rodríguez, Adriana; Cabanzo, Martha; Prieto, Mauricio (2003). Reforma Laboral: cuentas laxas, empleos precarios y menores ingresos. *Economía Colombiana y Coyuntura Política*, 294.
- Romero, Julio (2018). La maternidad y el empleo formal en Colombia. *Documentos de Trabajo sobre Economía Regional y Urbana*, 268. Recuperado de <http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9188/DTSERU%20268.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santos, Álvaro (2009). Labor Flexibility, Legal Reform and Economic Development. *Virginia Journal of International Law*, 50, 43-106.
- Sassen, Saskia (1989). New York City's Informal Economy. En *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries* (pp. 60-77), compilado por Alejandro Portes; Manuel Castells; Lauren Benton. Washington: Johns Hopkins University.
- Sassen, Saskia (2002). Women's Burden: Counter Geographies of Globalization and the Feminization of Survival. *Nordic Journal of International Law*, 71(2), 255-274. <https://doi.org/10.1163/157181002761931378>
- Standing, Guy (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. Bodmin, Cornwall: Bloomsbury.
- Summers, Lawrence (1989). Some Simple Economics of Mandated Benefits. *The American Economic Review*, 79(2), 177-183.
- Tilly, Louise; Scott, Joan (1978). *Women Work and Family*. New York: Methuen.
- Tribín, Ana María; Vargas, Carmiña; Ramírez, Natalia (2019). Unintended Consequences of Maternity Leave Legislation: The case of Colombia. *World Development*, 122, 218-232. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.05.007>